

令和3年3月策定
令和5年3月改訂

岩手県警察における次世代育成支援 及び女性職員の活躍推進のための 行動計画

[計画期間 :令和3年度から令和7年度まで]



岩 手 県 警 察 本 部

I 趣旨

岩手県警察では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画として、「岩手県警察における次世代育成支援及び女性職員の活躍推進のための行動計画」（令和3年3月8日付け岩警第217号に添付。以下「旧行動計画」という。）を策定し、令和8年3月31日までの計画期間として全職員のワークライフバランスを図ってきたところですが、この度、これまでの取組の経過を踏まえ、男女問わず様々な事情を抱える職員が仕事と家庭を両立し、次世代を担う子どもたちを健やかに育てるための環境整備や、有能で意欲のある人材を活躍させるための取組等の更なる推進のため、旧行動計画を見直すこととしました。

II 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

III 計画の推進体制

- 警務部長を責任者とする「岩手県警察女性職員施策検討推進チーム」において、女性職員の活躍及び全職員のワークライフバランスの推進に関する施策を策定して推進します。
- 行動計画の推進状況の分析・評価を行い、必要に応じて見直しを行います。

IV 取組内容

1 次世代育成支援と女性職員の活躍推進に関する取組

(1) 職員の価値観・意識の改革

- 全ての職員が健康で豊かな人生を歩むことができ、また、子育てや介護等の事情により勤務に制約のある職員が、仕事と家庭の両立に悩んだり、両立支援制度の利用に引け目を感じたりせずすむよう、職員の意識改革を推進するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化の醸成に努めます。
- 幹部職員に対し、働き方に対するこれまでの価値観を変える必要があることや、幹部職員自らもワークライフバランスを率先して推進するように呼びかけます。
- 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、情報提供や意識啓発を行います。
- ワークライフバランスの推進に資する効率的な業務運営や職場環境の構築に向けた取組については、人事評価へ適切に反映させます。

(2) 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得促進

【目 標】

令和7年末までに、職員の年次休暇平均取得日数を15日以上とする。

- 各職員の「マンスリー休暇」（毎月1日以上）の取得及び、部下職員に対する取得の奨励に努めます。
- 記念日や地域・家族行事、自己研鑽のための休暇、勤続15年・25年の節目におけるキャリアアップ休暇等の取得を奨励し、休暇計画表の活用などによる効果的な推進に努めます。

イ 連続休暇の取得促進

- 夏期における休暇について、夏季特別休暇の取得を奨励するとともに計画的な連続休暇の取得促進を図ります。

ウ 休暇を取得しやすい環境の醸成

- 幹部自らが率先して休暇を取得し、休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

(3) 超過勤務の縮減

ア 超過勤務縮減のための意識啓発

- 超過勤務縮減のための取組の重要性について、幹部職員をはじめとする職員全体で意識啓発を図ります。
- 定時退庁日を設定し、幹部職員が率先して定時退庁を行い、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
- 職員の勤務状況を的確に把握・管理し、特定の職員に業務の偏りがないように業務の平準化を図ります。

イ 業務の合理化

- あらゆる事務について、事務処理そのものの廃止を含め、抜本的な見直しを進めるなど業務の合理化を進めます。
- 新たな施策等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討するとともに、既存の施策等との関係を整理して実施します。

(4) 職員の仕事と育児・介護等の両立支援

ア 職員又はその配偶者の妊娠における配慮

- 職員又はその配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が妊娠した場合、速やかな報告を求め、個別面談等を実施し、仕事と育児の両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇その他の仕事と育児の両立を支援する制度をいう。以下同じ。）について改めて説明するとともに、当該職員が、仕事と育児の両立支援制度を円滑に利用できるよう、取得予定を立てることを奨励します。
- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担を行います。

イ 男性職員の育児休業等の取得促進

【目 標】

- 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率を毎年度100%とする。
- 男性職員の育児休業取得率を毎年度60%以上とする。

- 男性職員も育児休業等の制度が利用できることを周知するとともに、育児休業等を取得した男性職員の体験談等を紹介し、仕事と育児の両立支援制度の利用を促進します。
- 育児休業の取得を希望する職員が負担感なく育児休業を取得できるよう、業務の合理化や人事面での配慮のほか、必要に応じた組織的支援の検討に努めます。

ウ 両立支援制度利用者への配慮

仕事と育児の両立支援制度及び仕事と介護の両立支援制度（介護休暇、短期介護休暇その他仕事と介護の両立を支援する制度をいう。）を利用したことのみをもって職員が昇任・昇格に不利益を被ることがないようにするとともに、それを周知します。

エ 両立支援制度利用者のキャリア形成支援

- 育児休業や介護休暇を取得する職員、または今後取得することが想定される職員に対して、
 - ・ キャリアプラン教養の実施
 - ・ 育児休業から復帰し活躍する職員の体験紹介
 - ・ 育児経験を有する職員との意見交換の場の設置
 - ・ 仕事と育児の両立支援制度の活用に関するアドバイス

などを行い、キャリア形成の支援や仕事と家庭の両立に関する不安の解消に努め、円滑な職場復帰を支援します。

- 上位の職に就くために必要な任用科等の学校教養について、子育てや介護に従事する職員が無理なく受けられるよう配慮します。
- 子育てや介護に従事する職員に対し、一律に深夜勤務を免除したり、土日祝日の配置・勤務等の対象から外すことなく、本人の意思を尊重し、将来のキャリア形成に必要な経験が得られるよう配慮します。

(5) ハラスメントへの対策

- 相談窓口を周知し、相談しやすい勤務環境の構築に努めます。
- 研修会等、各機会を通じて、各種ハラスメント防止のための教養を推進します。

2 次世代育成支援に関する取組

(1) 子育てバリアフリーの推進

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、親切・丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

幼稚園、小中学校等に積極的に働きかけ等を行い、非行防止教室、薬物乱用防止教室、交通安全教室等を実施します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

幼稚園、小中学校等から依頼される職場見学に積極的に応じるなど、次代を担う子どもたちとふれあう機会を充実させます。

3 女性職員の活躍推進に関する取組

(1) 女性職員の採用

【目 標】

令和7年度当初までに、警察官に占める女性警察官の割合を11%とする。

- 女性警察官の採用拡大について、目標数値を踏まえ計画的に取り組みます。
- 多様な媒体を活用した採用活動を通じ、女性職員の活躍状況等を広く公表するなど、女性を対象とした募集活動の強化を図ります。

(2) 女性職員の登用拡大

- 管理職員は、女性職員の意欲と能力の把握に努め、職務の付与に当たっては適切な指導及び育成を行うとともに、付与後においては必要な支援を適切に行います。
- 意欲と能力のある女性職員の登用に向け、性別による役割分担意識を是正し、公正な人事評価に基づく適材適所の人事配置を行うなどして人材の活用を図ります。
- 会計年度任用職員、非常勤職員、臨時職員を含む全ての女性職員の相談窓口「ひめかみハートフルネット制度」を周知し、不安の解消に努めます。
- 警察施設への女性用施設の更なる拡充を図ります。
- 女性用被服・装備の更なる改善を図ります。